

IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

PASO A PASO

Guía paso a paso de cómo implementar un
plan de igualdad en la empresa

3.ª EDICIÓN 2024



IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

Guía paso a paso de cómo implementar
un plan de igualdad en la empresa

3.^a EDICIÓN 2024

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX 2024

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-786-2
Depósito legal: C 1813-2024

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN	11
1. ENTORNO NORMATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	15
2. PLAN DE IGUALDAD: CUESTIONES GENERALES	25
2.1. Definición de plan de igualdad: ¿qué es un plan de igualdad?	25
2.2. ¿Para qué se elabora el plan de igualdad?	26
2.3. ¿Es obligatorio implementar un plan de Igualdad?	27
2.4. ¿Qué beneficios supone tener un plan de igualdad para la empresa? ..	31
2.5. Antecedentes y negociación del plan de igualdad en la empresa	32
2.5.1. ¿Qué debemos tener en cuenta antes de empezar la negociación de los planes de igualdad?	32
2.5.2. ¿Quiénes negociarán el plan de igualdad?	33
2.5.3. ¿Cuándo se inicia la negociación del plan de igualdad? ¿Qué plazo existe para la creación de la comisión negociadora? ¿y para negociar?	37
2.5.4. ¿Cómo se inicia la negociación del plan de igualdad?	38
2.5.5. ¿Cómo se negociarán los aspectos no tratados expresamente en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre?	39
2.5.6. ¿Cuál es el ámbito personal, funcional, temporal y geográfico de un plan de igualdad?	40
2.5.7. ¿Qué información debe proporcionarse a los representantes de los trabajadores?	41
3. FASES PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA	43
3.1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: ¿cómo se manifiesta el compromiso de la empresa con la igualdad? ..	45
3.2. Constitución de la comisión negociadora para la elaboración de un plan de igualdad en la empresa	46
3.2.1. Obligación de negociación y constitución de la comisión negociadora	47
3.2.2. Determinación de la composición de la comisión negociadora del plan de igualdad.	49

SUMARIO

3.2.3. Asignación de funciones y competencias a la comisión negociadora	53
3.3. Diagnóstico previo al plan de igualdad de empresa	56
3.3.1. Especificaciones generales para la correcta negociación del diagnóstico de un plan de igualdad	57
3.3.2. Criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre	58
3.3.3. El diagnóstico: por quién, cómo y cuándo debe realizarse	59
3.3.4. Con respecto a la información analizada, ¿qué hemos de indicar?	60
3.3.5. ¿Es obligatorio llegar a un acuerdo final sobre el diagnóstico?	60
3.3.6. Concreción de los objetivos a alcanzar y materias de obligada negociación en el diagnóstico	61
3.4. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad de empresa	66
3.4.1. Objetivos (generales y específicos) del plan de igualdad y su definición	67
3.4.2. Redacción y aprobación del plan de igualdad de empresa	71
3.4.3. Acciones y medidas de actuación desarrolladas en el plan de igualdad de empresa	76
3.4.4. Cronograma y presupuesto del plan de igualdad de empresa	80
3.4.5. Personas responsables para la aplicación del plan de igualdad de empresa	84
3.4.6. Registro, depósito y publicidad del plan de igualdad de empresa	85
3.5. Implantación y seguimiento del plan de igualdad de empresa	92
3.5.1. Implantación del plan de igualdad de empresa	92
3.5.2. Seguimiento del plan de igualdad de empresa	93
3.6. Evaluación y revisión del plan de igualdad en la empresa	98
3.6.1. Evaluación del plan de igualdad de empresa	98
3.6.2. Revisión del plan de igualdad de empresa	106
3.6.3. ¿Cómo se refleja la evaluación y revisión en el plan de igualdad?	107
4. CONTENIDO Y MATERIAS A TRATAR EN EL PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA	111
4.1. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la corresponsabilidad	114
4.2. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a las condiciones de trabajo	120
4.3. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas al acceso al empleo	125
4.4. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la clasificación profesional, promoción y formación	134
4.5. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a las retribuciones	142
4.6. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	162
4.7. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la infrarrepresentación femenina	171

SUMARIO

4.8. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la salud laboral	178
4.9. Medidas dentro de un plan de igualdad relativas al lenguaje y comunicación no sexista	186
4.10. Medidas contra la violencia de género en el plan de igualdad	190
4.11. Medidas dentro del plan de igualdad de empresa para el personal perteneciente al colectivo LGTBI.	192
5. DISTINTIVO «IGUALDAD EN LA EMPRESA»	201
5.1. Requisitos para conseguir la certificación	202
5.2. Criterios de valoración del Ministerio de Igualdad	204
5.3. Obligaciones derivadas de la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa»	206
6. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	209
6.1. Tipos de infracciones.	211
6.2. Sanciones	212
6.3. Sanciones accesorias	212
6.4. La actividad inspectora en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo: Instrucción ITSS 3/2011	213

0. INTRODUCCIÓN

La igualdad y la no discriminación en las relaciones laborales son principios fundamentales que se encuentran profundamente arraigados en el marco normativo español e internacional. Este libro tiene como objetivo proporcionar una visión exhaustiva y actualizada sobre los planes de igualdad en las empresas, abordando tanto su entorno normativo como las cuestiones prácticas para su implementación y seguimiento. Para ello, nuestra obra aborda:

Entorno normativo de los planes de igualdad y sus novedades

El marco normativo que sustenta estos principios es amplio y diverso, abarcando desde normativas internacionales hasta leyes específicas del ordenamiento jurídico español. A nivel internacional, la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948** establece en su artículo 2.1 que «(...) toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

En el ámbito europeo, el **Tratado de Ámsterdam de 1999** y las **Directivas 2006/54/CE** y **2004/113/CE** refuerzan la integración de la igualdad de género en todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

A nivel estatal, la **Constitución Española** en sus artículos 9.2, 14 y 35.1, garantiza la igualdad y no discriminación, promoviendo las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece el marco para la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas, con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades.

Además, el **Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley 15/2022**, la **Ley 4/2023** y la **Ley Orgánica 2/2024** refuerzan las obligaciones de las empresas en materia de igualdad y no discriminación, estableciéndose sanciones para aquellos que incumplan estas normativas en la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**.

Con el fin de impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, la metodología específica para la elaboración e implementación de los planes de igualdad en consonancia con la normativa citada la encontramos en el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** y el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre su registro y depósito**.

Cuestiones generales

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y eliminar la discriminación por razón de sexo. La elaboración de estos planes puede ser obligatoria en función del número de trabajadores, por disposición del convenio colectivo aplicable, por acuerdo de la autoridad laboral o en el caso de las administraciones públicas.

Los beneficios de implementar un plan de igualdad son múltiples, incluyendo la mejora del clima laboral, el aumento de la productividad y la atracción de talento. Además, la negociación del plan de igualdad debe ser llevada a cabo con la representación de los trabajadores, asegurando un proceso participativo y transparente.

Fases para la elaboración y aplicación del plan de igualdad de empresa

La elaboración de un plan de igualdad sigue varias fases, comenzando con la constitución de una comisión negociadora y la realización de un diagnóstico de la situación actual en la empresa. Este diagnóstico debe incluir un análisis detallado de diversas áreas, como la selección y contratación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la retribución y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez elaborado el diagnóstico, se procede al diseño, aprobación y registro del plan de igualdad, que debe incluir objetivos claros, acciones específicas, un cronograma y un presupuesto. La implementación y seguimiento del plan son cruciales para asegurar su efectividad, así como la evaluación y revisión periódica para adaptarlo a las necesidades cambiantes de la empresa.

Contenido y materias a tratar en el plan de igualdad de empresa

El contenido de un plan de igualdad debe abordar diversas áreas clave, como la corresponsabilidad, las condiciones de trabajo, el acceso al empleo,

la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la infrarrepresentación femenina, la salud laboral, el lenguaje y comunicación no sexista, y las medidas contra la violencia de género. Además, es importante incluir medidas específicas para el personal perteneciente al colectivo LGTBI.

Distintivo «Igualdad en la Empresa»

El distintivo «Igualdad en la Empresa» es una certificación otorgada por el Ministerio de Igualdad a aquellas empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad. Obtener este distintivo implica cumplir con ciertos requisitos y criterios de valoración, así como asumir obligaciones derivadas de su obtención

Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de los planes de igualdad puede acarrear diversas consecuencias, incluyendo infracciones y sanciones. Es fundamental que las empresas comprendan la importancia de cumplir con estas normativas para evitar posibles sanciones y promover un entorno laboral justo y equitativo.

Nuestra tercera edición de esta **guía paso a paso no solo se centra en el cambiante marco normativo en la materia, sino que también proporciona una guía práctica para la elaboración, implementación y seguimiento de los planes de igualdad**, asegurando que las medidas adoptadas sean efectivas y sostenibles en el tiempo. La finalidad última es crear un entorno laboral más justo y equitativo, donde todas las personas, independientemente de su sexo, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

1.

ENTORNO NORMATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La regulación normativa actual incluye distintas normas donde se desarrollan el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro de planes de igualdad.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La LOI, conforme a su propia Exposición de Motivos, explica que «además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras».

A lo largo de la obra nos referiremos en múltiples ocasiones a su art. 45 rubricado como «Elaboración y aplicación de los planes de igualdad» y 46 rubricado como «Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Respeto a la igualdad	Las empresas están obligadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
Negociación de PI	Las empresas con 50 o más trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, el cual debe ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores.
Contenido de los PI	Los planes de igualdad deben incluir: <ul style="list-style-type: none">– Diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa.– Objetivos concretos de igualdad.– Estrategias y medidas a adoptar para alcanzar la igualdad.– Sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.– Aspectos como selección, contratación, promoción, formación, condiciones de trabajo y auditoría salarial.

Inscripción de los PI	Las empresas deben inscribir sus planes de igualdad en un registro específico.
Procedimientos y plazo para la adaptación de los PI	Se establecerán plazos para que las distintas empresas adapten sus planes de igualdad según su tamaño, con un periodo de uno a tres años dependiendo del número de trabajadores.
Medidas de acción positiva	Las empresas podrán establecer medidas de acción positiva en el marco de la negociación colectiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Esta norma incorpora cambios muy significativos en materia de planes de igualdad:

- Alteró el art. 45.2 de la LOI, estableciendo la **obligatoriedad de modo paulatino de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad.**
- Estableció importantes **precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad.** De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos:
 - » Diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso.
 - » Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables.
 - » Conforme a la redacción original no modificada del art. 46.1 de la LOI, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Estableció un **registro** en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad.

Se ordena al Gobierno (por medio del art. 46.6 de la LOI) llevar a cabo el **desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.**

La prohibición de cualquier trato discriminatorio directo, para lo que se **introduce un nuevo concepto en el ordenamiento jurídico denominado «trabajo de igual valor»**, definido como la situación que se da cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio,

los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.
- Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

El Reglamento sobre planes de igualdad, desarrolla el art. 46.6 de la LOI con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto, junto con otros aspectos para mejorar la eficacia de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos, incluyendo otro de los aspectos más comprometidos, la legitimación para negociar los planes de igualdad, lo que resuelve cuestiones como las que se plantean cuando la empresa tiene varios centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras o cuando no existe tal representación legal, situaciones que, dada la extensión de la obligación de elaborar planes de igualdad, se verán incrementadas de manera significativa.

El real decreto se articula en torno a cuatro capítulos, doce artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales, de los que podemos destacar los siguientes extremos. (Entrada en vigor el 14 de enero de 2021, a los tres meses de su publicación en el BOE).

Este real decreto **fija el procedimiento de elaboración de los planes a través de una comisión negociadora, su contenido mínimo (que debe incluir la auditoría retributiva) y su vigencia.** Como principales aspectos podemos citar:

- En el caso de **empresas de cincuenta o más personas trabajadoras** la elaboración y aplicación de un plan de igualdad será obligatoria, salvo que —con independencia de la plantilla— la obligación venga impuesta por convenio. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.
- Las empresas **deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad** mediante la constitución de una comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio y como máximo en el plazo de un año debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro.
- El diagnóstico obligatorio ha de partir del **proceso de selección y cumplir con un contenido mínimo.**
- El plan deberá ser **registrado** e incluir los salarios desglosados de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, desglosada y promediada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, e incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.
 - » En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.
 - » **Será voluntario** el depósito de medidas y protocolos para **prevenir el acoso sexual** y por razón de sexo.
- Los planes de igualdad vigentes antes de la publicación de este RD deberán **adaptarse** (previo proceso negociador) en un plazo máximo de un año (desde el 14/01/2021).
- El **periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad**, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a **cuatro años.**

CUESTIÓN

¿A qué empresas se aplicará este RD?

Todas las empresas comprendidas en el art. 1.2 del ET, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. En el caso de **empresas de cincuenta o más personas trabajadoras**, las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el nuevo real decreto (art. 45.2 de la LOI).

A las empresas incluidas en el art. 45.3 y 4 de la LOI, les será de aplicación lo establecido en este real decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.

PASO A PASO

IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

Este libro pretende ser una guía completa y práctica para la elaboración, implementación y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

Nuestra tercera edición, pretende dar respuestas al difícil proceso de implantación de los principios de igualdad y transparencia retributiva en la empresa, analizando, junto a la normativa aplicable y sus últimas modificaciones, todas las claves para la puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad, constitución con éxito de la comisión negociadora, diagnóstico, diseño, aprobación, registro, implantación, seguimiento, evaluación y revisión.

Esta obra se desarrolla en seis partes: la primera aborda el entorno normativo de los PI. Las tres partes siguientes analizan las cuestiones generales previas, las distintas fases de elaboración de los planes de igualdad, así como su contenido y registro. En la quinta parte se analiza el distintivo «Igualdad en la Empresa», y, por último, la sexta parte aborda las consecuencias del incumplimiento de los planes de igualdad.



PVP 20,00 €

ISBN: 978-84-1194-786-2

